

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

**MEMORIAL**

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 79

20 octobre 1992

Sommaire**CONVENTION COLLECTIVE POUR LES OUVRIERS DES BANQUES**

Règlement grand-ducal du 28 septembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers des banques ainsi que de son premier avenant conclus entre l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance, la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'une part et l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'autre partæ page **2330**

Règlement grand-ducal du 28 septembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers des banques ainsi que de son premier avenant conclus entre l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance, la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'une part et l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'autre part.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les ouvriers de banque ainsi que son premier avenant conclus entre l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance, la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'une part et l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle ils ont été établis — la Banque Nationale de Belgique exceptée.

Art. 2. Le ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail et le premier avenant prémentionnés.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 28 septembre 1992.
Jean

—

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUR LES OUVRIERS DU SECTEUR BANCAIRE
(avenant)**

Un accord a été trouvé entre les syndicats ALEBA, LCGB et OGB-L d'une part et l'ABBL de l'autre en ce qui concerne la reconduction de la CCT pour les ouvriers du secteur bancaire.

L'accord prévoit :

1. Au 1^{er} janvier 1992, chaque ouvrier est avancé de respectivement un ou deux échelons, représentant la contre-valeur de l'annuité ou de la biennale suivante. Les ouvriers situés au dernier échelon toucheront la contre-valeur du dernier échelon. Toutefois, les montants afférents ne pourront être inférieurs à 320.- Flux (indice 100).
2. Un montant forfaitaire de 8.000.- Flux (*) est accordé pour l'année 1991 et est payable avec le salaire du mois de novembre 1991.
3. Avec la rémunération du mois de juin 1991, paiement d'une prime forfaitaire d'après les modalités suivantes:
 - 8.000.- Flux (*) (indice juin 1991) pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1990 et le 31 décembre 1990.
 - 90% du traitement du mois de décembre 1990 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1986 et le 31 décembre 1989.
 - 100% du traitement du mois de décembre 1990 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1981 et le 31 décembre 1985.
 - 110% du traitement du mois de décembre 1990 pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 1981.
4. Avec la rémunération du mois de juin 1992,
 - paiement d'un montant forfaitaire de 5.000.- Flux (*) (indice juin 1992) pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1991.
 - 65% du traitement du mois de décembre 1991 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 1990.
 - 70% du traitement du mois de décembre 1991 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1982 et le 31 décembre 1986.
 - 75% du traitement du mois de décembre 1991 pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 1982.
 Ce montant est à payer aux ouvriers en service au 15 juin 1992 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.
5. A partir de l'année 1991 un jour de repos supplémentaire est accordé à tout le personnel ouvrier entendu cependant que le maximum des jours libres prévus aux articles 8 et 8bis de la convention collective de travail est limité à 30 jours.

6. A la conclusion des travaux du groupe de travail paritaire institué dans le cadre de l'accord du 20 août 1991 signé entre les syndicats ALEBA, FEP-FIT et Cadres, LCGB et OBG-L d'une part et l'ABBL de l'autre, c'est-à-dire au 30 septembre 1992 (30 novembre 1992), les parties signataires dudit accord entameront des pourparlers visant à insérer les dispositions relatives au statut des ouvriers telles que retenues dans la présente convention 1991/92 dans un document regroupant les dispositions applicables respectivement au personnel ouvriers et au personnel employés des banques.

Les parties conviennent qu'à cette occasion les conditions de rémunération du personnel ouvriers seront analysées et, le cas échéant, actualisées.

7. Les salaires horaires du personnel de charge et de service (Reinigungspersonal) et de service à la cantine visés à l'annexe I de la convention collective sont augmentés de 1.- Flux (indice 100) par heure à partir du 1^{er} novembre 1991.

(*) Ces montants sont à proratiser en fonction de la durée hebdomadaire normale du travail (40 heures).

En plus, le montant figurant sous 2. est à proratiser en fonction de la présence dans l'entreprise en 1991.

Luxembourg, le 19 novembre 1991.

(signé par ABBL, ALEBA, LCGB et OGB-L)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES OUVRIERS DU SECTEUR BANCAIRE 1989/1990

CHAPITRE I. — Champ d'application

Art. 1^{er} La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les établissements de banque, membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, et leurs ouvriers.

Sont à considérer comme ouvriers, aux termes de la présente convention les membres du personnel qui effectuent habituellement un travail principalement manuel, dans la mesure où ils sont occupés normalement plus de 20 heures par semaine dans l'entreprise.

Le statut du personnel de charge ou de service (Reinigungspersonal) et celui du personnel effectuant le service de cantine d'entreprise est réglé par les dispositions indiquées dans l'annexe I.

CHAPITRE II. — Durée - Dénonciation

Art. 2. La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 1989 au 31 décembre 1990.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre des parties, donné par lettre recommandée, trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes. Dans ce cas, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation six semaines avant que la convention originaires ne vienne à expirer.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un projet de convention sur les points sujets à révision.

CHAPITRE III. — Embauchage

Art. 3. Le contrat de louage de service entre employeur et ouvrier, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, doit être conclu par écrit.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'ouvrier. Il doit spécifier :

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter ;
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée, soit à l'essai ;
- c) le traitement de début, le groupe et l'échelon dans lesquels l'ouvrier est classé ;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée :

- reçoit un exemplaire de la convention collective, en vigueur,
- est avisée de ses droits et devoirs,
- est informée du fonctionnement de la délégation du personnel.

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées, avec mention de leur affectation.

Période d'essai

Art. 4. L'engagement à l'essai est régi par les articles 15 et 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Ces articles sont reproduits à l'annexe III.

Cessation du contrat

Art. 5.

- 1) La cessation ou la résiliation du contrat de travail se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.
L'employeur qui a mis fin au contrat définitif de travail en informera sans délai la délégation des ouvriers.
- 2) En cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis sont portés à :
 - 2 mois, si l'ouvrier se trouve en service depuis moins de 5 ans ;
 - 4 mois, en cas d'un temps de service de 5 à 10 ans ;
 - 6 mois, si la durée de service est de 10 ans et plus.
 L'indemnité de congédiement supplémentaire sera dans ce cas égale :
 - après 1 année de service à 1 mensualité ;
 - après 10 années de service à 2 mensualités ;
 - après 15 années de service à 3 mensualités.

Durée du travail

Art. 6. La durée hebdomadaire de travail, répartie sur cinq jours ouvrables, est de 40 heures.

De manière générale la durée du travail est réglée par la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie (chapitre II Art. 4).

Les heures de travail journalières sont fixées après consultation de la délégation des ouvriers.

Art. 6bis - Jours fériés

Il ne sera pas travaillé les jours fériés légaux suivants :

- le Nouvel An
- le Lundi de Pâques
- le 1^{er} Mai
- l'Ascension
- le Lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale (23 juin)
- l'Assomption
- la Toussaint
- le Jour de Noël et la St. Etienne.

En dehors des fêtes légales, on chômera les jours fériés bancaires suivants :

- le lundi de Carnaval
- le lundi de la Fête Locale
- le Jour des Morts
- l'après-midi de la Veille de Noël

Le jour de congé pris la veille de Noël (24 décembre) ne compte que pour un demi-jour de congé.

Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de jour férié, travail de nuit

Art. 7.

1) Travail supplémentaire

a) Définition

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi, par les stipulations de la présente convention ainsi que par celles convenues entre les parties.

b) Rémunération

Pour chaque heure de travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus sub a) il est payé un supplément de 50% du salaire horaire normal.

c) Définition du salaire horaire normal

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 le salaire de base mensuel tel que convenu au contrat et d'un douzième du 13^e mois.

2) Travail de dimanche et des jours fériés légaux

a) Principe

Tout travail de dimanche ou de jour férié légal sera réglé selon les dispositions légales en vigueur.

Ce principe ne s'applique pas à des cas spéciaux, pour lesquels la répartition des heures de travail hebdomadaire se fait en raison du caractère particulier inhérent à l'emploi, tel que celui-ci est défini dans le contrat de travail individuel.

b) Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, l'ouvrier a droit à son salaire horaire normal (voir définition ci-avant au point l.c) du présent article) majoré de 70 %.

A cet égard, les heures travaillées lors d'un jour férié bancaire sont assimilées à celles travaillées un dimanche (cf. Art. 6 in fine). Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, l'ouvrier a droit à son salaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 200 %

3) Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22.00 et 6.00 heures, l'ouvrier a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 20 %.

4) Compensation

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, les heures de travail de dimanche, de jour férié ainsi que les heures supplémentaires peuvent être compensées par un repos équivalent au nombre d'heures prestées, étant bien entendu que, dans tous les cas, le supplément de la majoration doit être payé.

5. Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche et de jour férié doivent être payées cumulativement.

Exemple 1

Une heure de travail supplémentaire effectuée de nuit (entre 22.00 et 6.00 heures) sera rémunérée de la façon suivante :

heure normale	100 %
supplément pour travail de nuit	20 %
supplément pour travail supplémentaire	50 %
soit un taux de	170 %
comprenant une majoration de	70 %

Exemple 2

Une heure supplémentaire prestée la nuit (entre 22.00 et 6.00 heures) d'un jour férié légal sera rémunérée de la façon suivante :

heure normale	100 %
supplément pour travail supplémentaire	50 %
supplément pour jour férié légal	200 %
supplément pour travail de nuit	20 %
soit un taux de	370 %
comprenant une majoration de	270 %

6) Mesures de sécurité

Tous les ouvriers bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

A cet effet, il est renvoyé au protocole d'accord sur la sécurité dans les banques signé le 16.01.1985.

Les banques souscrivent en faveur du personnel de surveillance et des chauffeurs à une police d'assurance contre le décès et l'invalidité résultant d'une agression subie au service de la banque.

Les montants alloués seront les suivants :

- en cas de décès : frs 500.000.- (ind. 100)
- en cas d'invalidité permanente totale: frs 1.000.000.- (ind. 100)
- en cas d'invalidité permanente partielle: tarif dégressif suivant le taux d'invalidité constaté.

Congé annuel et jours de repos

Art. 8. Tous les ouvriers ont droit à un congé payé de récréation conformément aux dispositions légales.

Durée du congé annuel :

- 25 jours pour les ouvriers de moins de 55 ans
- 27 jours pour les ouvriers âgés de 55 ans et plus (application : l'année de l'anniversaire).

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés de l'ouvrier n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir de l'ouvrier, au moins de 12 jours ouvrables successifs.

En principe, le congé ne sera pas pris en demi-journées ; toutefois, un jour de congé par an pourra être pris en deux demi-journées.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année du calendrier.

Si le congé accordé est par la suite unilatéralement modifié par l'employeur, ce dernier est tenu de subvenir aux frais supplémentaires résultant de cette modification.

Le congé de la première année de service est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le congé de maternité prévu par loi du 3 juillet 1975 n'enlève pas aux femmes mariées ou non le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé-maternité.

Art. 8bis - Jours de repos

A partir de l'année 1989, les ouvriers ont par ailleurs droit à :

- 4 jours de repos par an, étant entendu cependant que le maximum des jours libres prévus aux articles 8 et 8bis de la Convention Collective de travail est limité à 30 jours.

Modalités d'application :

- pour des raisons d'organisation du service, un jour de repos peut être fixé collectivement pour l'ensemble du secteur. Il sera accordé intégralement à tous les ouvriers en service à la date fixée.
- le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les ouvriers sont à prendre en période de basse activité.
- les jours de repos sont à imputer sur une éventuelle réduction légale de la durée de travail.
- par ailleurs les modalités des jours de repos sont celles prévues pour les jours de congé.

Congé extraordinaire - syndical - social - formation - sorties autorisées

Art. 9. L'ouvrier obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire fixé à :

- 1) une demi-journée pour le donneur de sang; dans les limites nécessaires de la plasmaphérèse, il est accordé une dispense de service aux ouvriers qui sont prêts à faire don de leur plasm sanguin;
- 2) - un jour ouvrable pour le décès d'un parent ou allié au 2^e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur);
 - un jour avant l'enrôlement pour la période normale du service militaire, à l'exclusion des périodes dites de «rappel»;
- 3) deux jours ouvrables pour le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement. L'idée de déménagement est à interpréter de la manière suivante et implique:
 - le changement de domicile, de résidence (y compris changement d'appartement dans un immeuble en copropriété, sans changement d'adresse);
 - la première installation en cas de mariage.
- 4) trois jours ouvrables pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant;
- 5) trois jours ouvrables lors du décès du conjoint, ou d'un parent ou allié au 1^{er} degré (soit père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille) ;
- 6) six jours ouvrables lors du mariage de l'ouvrier.

Le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Pour le calcul de la durée du congé extraordinaire, le samedi n'est pas pris en compte.

Le congé extraordinaire doit être pris en relation avec l'événement qui y donne droit, et au plus tard endéans la semaine de l'événement. L'ouvrier bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

Art. 9bis. Congé syndical

Un congé avec solde pour besoins syndicaux et formation syndicale sera convenu, en cas de besoin, pour les membres de la délégation du personnel, entre l'employeur et la délégation.

Art. 9ter. Congé social

Dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un proche membre de la famille d'un ouvrier, un congé social peut être accordé.

Art. 9 quarter. Congé formation

Dans le cadre des cours de formation continue, niveau initiation - organisés par l'ABBL - il est accordé aux candidats qui se présentent à l'examen, une journée de congé formation par module (à prendre éventuellement par demi-journées). Cette facilité est limitée aux modules ayant un rapport direct avec la fonction exécutée.

Art. 9 quinquies. Sorties autorisées

- 1) Sorties faites à l'initiative de l'employeur :
Toute sortie faite sur instruction de l'employeur est à charge de ce dernier.
- 2) Sorties faites à l'initiative de l'ouvrier :
Toute sortie faite à l'initiative de l'ouvrier est à sa charge.

Sont toutefois accordées les tolérances suivantes :

- les visites aux administrations dont les heures d'ouverture correspondent à nos horaires de travail,
- la présentation à des examens scolaires,
- les convocations judiciaires,
- les examens médicaux imposés par la loi,
- ainsi que dans des limites raisonnables les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins post-opératoires.

La délégation du personnel peut en contrôler l'application.

Obligations des ouvriers

Art. 10. Les ouvriers doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

Les ouvriers sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Art.10bis. Mesures disciplinaires. L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle ou biennale, après un avertissement ou une réprimande par écrit. Cette suspension vaudra pour un an. L'employeur informera sans délai la délégation des ouvriers, de sa décision. Les avertissements et les réprimandes n'auront pas d'effet au-delà d'un délai de cinq ans à compter de leur date.

Art. 11. Les ouvriers ne peuvent avoir d'emploi en-dehors de celui à la banque sans en informer préalablement l'employeur qui appréciera après consultation de la délégation, si cette activité est ou non compatible avec la profession d'ouvrier de banque.

CHAPITRE IV. — Classification

Art. 12. Le personnel ouvrier est divisé en trois groupes, suivant les fonctions exercées. Chaque groupe est subdivisé en 2 sous-groupes.

Groupe A

Critère:

- exécution d'un travail non spécialisé et non diversifié,
- soumis à un contrôle régulier,
- absence de formation préalable ou de connaissances particulières

Sous-Groupes :

- A 1 :** font partie de ce groupe : personnel de surveillance (nuit, jour, parking, installations techniques, etc.). Toutefois, lorsque le membre du personnel exerce un travail d'une nature sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, le statut d'employé lui est applicable.
- A 2 :** font partie de ce groupe : manoeuvres, assembleurs.

Groupe B

Critère: exécution d'un travail d'une qualification déterminée, dont la responsabilité d'exécution est soumise à un contrôle périodique.

Sous-Groupes :

- B 1 :** font partie de ce groupe : les chauffeurs, artisans, commis de cuisine.
Assimilation : sont assimilés à ce groupe, les ouvriers possédant le certificat de capacité pratique dans la branche professionnelle qui est déterminante pour l'engagement (CCP).
- B 2 :** font partie de ce groupe : les chauffeurs de direction.
Assimilation : sont assimilés à ce groupe :
- a) les ouvriers du groupe B1 possédant le certificat d'aptitude pratique dans la branche professionnelle qui est déterminante pour l'engagement (CAP).
 - b) le personnel de cantine, occupé principalement à des travaux de gestion (budget, achats, conception cuisine, etc.) et remplissant accessoirement des tâches manuelles.

Groupe C

Critère : travail exigeant qualification, initiative, raisonnement et responsabilité de son exécution : travaux diversifiés avec connaissance du métier et expérience professionnelle appropriée.

Sous-Groupes :

- C 1 :** font partie de ce groupe : les maîtres-artisans, les chefs de partie (cuisiniers qualifiés dans les différents secteurs de la cuisine, qui peuvent remplacer le chef, en cas d'absence).
Assimilation : sont assimilés à ce groupe, les ouvriers possédant le brevet de maîtrise dans la branche professionnelle qui est déterminante pour l'engagement.
- C 2 :** font partie de ce groupe : les chefs de cuisine, les responsables d'équipe qui participent de façon prépondérante au travail manuel.

Dans le classement des ouvriers suivant la fonction exercée, les fonctions décrites dans la présente convention ne le sont qu'à titre d'exemple. Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification. Lorsque le cumul ne se présente qu'accessoirement ou passagèrement et n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction exercée en ordre principal qui détermine la classification.

Le classement est déterminé par la fonction exercée. Les études n'interviennent dans la classification que pour autant qu'elles ont été effectuées dans la branche professionnelle qui est déterminante pour l'engagement; les ouvriers qui ne remplissent donc pas les critères d'études fixés sont à classer dans le groupe déterminé par leur fonction.

Toute modification, soit de classification, soit du salaire est directement communiquée par écrit à l'ouvrier.

Art. 13. Rémunération du travail

Les barèmes de traitements de base pour 1989 résultent de l'Annexe IVa; ceux pour 1990 résultent de l'Annexe IVb.

Au 1^{er} mai 1989, chaque ouvrier, en service au 31 mars 1989, est avancé de respectivement un ou deux échelons, représentant la contre-valeur de l'annuité ou de la biennale suivante. Les ouvriers situés au dernier échelon toucheront la contre-valeur du dernier échelon.

Avec le traitement du mois de mai 1989, les ouvriers en service au 31 mars 1989 recevront un montant forfaitaire de Frs 6.900.- bruts (indice 439,38) pour les mois de janvier, février, mars et avril 1989.

Les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 1989, recevront le montant de Frs 6.900.- bruts au prorata de leur temps de service.

Dans le présent contexte, le congé de maternité sera considéré comme temps de service.

Au 1^{er} janvier 1990 :

Relèvement linéaire des barèmes des traitements de base de 0,5 %.

Tous les salaires figurant aux barèmes annexés sont établis sur base du nombre indice 100 et représentent des salaires mensuels minima. Tous les salaires suivent les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires publics, conformément à la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements.

Au cas où les salaires effectivement payés dépassent de 10 % ou plus, les salaires fixés par les barèmes en annexe, l'augmentation convenue ne sera applicable que sur le salaire du barème prévu au groupe et à l'échelon où l'ouvrier est classé ; il en est de même si le plafond d'un groupe est dépassé de 10 % ou plus.

Art.13bis - Rémunération individuelle supplémentaire

Au 1^{er} avril 1987, les traitements de base effectivement touchés par les ouvriers pour le mois de mars 1987 ont été majorés de FR 200.- (ind. 100) (ouvriers en service au 31.12.1986).

Art. 13ter. Au mois de juin 1989, les ouvriers bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire, à savoir :

- 5.000.- Flux (indice juin 1989) pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1988 et le 31 décembre 1988;
- 65 % du traitement du mois de décembre 1988 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1984 et le 31 décembre 1987;
- 75 % du traitement du mois de décembre 1988 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1979 et le 31 décembre 1983;
- 85 % du traitement du mois de décembre 1988 pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 1979.

Le montant est payable aux ouvriers en service au 15 juin 1989 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Au mois de juin 1990, les ouvriers bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire, à savoir :

- 5.000.- Flux (indice juin 1990) pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1989 et le 31 décembre 1989;
- 65 % du traitement du mois de décembre 1989 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1985 et le 31 décembre 1988;
- 70 % du traitement du mois de décembre 1989 pour les ouvriers entrés en service entre le 1^{er} janvier 1980 et le 31 décembre 1984;
- 75 % du traitement du mois de décembre 1989 pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 1980.

Le montant est payable aux ouvriers en service au 15 juin 1990 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

En ce qui concerne les 2 tranches du montant forfaitaire, il est convenu que :

- 1^o le traitement à considérer dans ce contexte comprend le traitement de base ainsi que, le cas échéant, la prime de ménage.
- 2^o les ouvriers dont le contrat de travail est en suspens pour cause de congé de maternité aux dates respectivement du 15 juin 1989 et du 15 juin 1990 bénéficieront du montant forfaitaire à titre d'exception.

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14.

1) Classification à l'engagement

La classification ne se fait pas d'après le critère d'âge. A l'engagement l'âge intervient cependant dans le calcul de la bonification d'ancienneté, l'âge de 18 ans étant considéré comme âge de début de carrière pour l'ensemble des groupes de recrutement.

L'âge pris en considération lors de l'engagement est celui que l'ouvrier avait au premier janvier précédant son engagement.

Ainsi

- les ouvriers engagés à l'âge de 15 et de 16 ans sont classés à l'échelon 95 (15 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 16^e anniversaire, l'ouvrier est classé à l'échelon 96 (16 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire, l'ouvrier est classé à l'échelon 97 (17 ans)
- au 1^{er} janvier qui suit le 18^e anniversaire, l'ouvrier est classé à l'échelon 00.

2) Bonification d'ancienneté

Lorsqu'un ouvrier est engagé après l'âge de 18 ans, il est tenu compte pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel et l'âge de 18 ans.

Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service :

- a) pour la totalité du temps passé dans le métier pour lequel il est engagé et pour la totalité du temps passé à des années de formation réussies avec succès dans la branche professionnelle déterminante pour l'engagement.
- b) pour la moitié du temps passé dans un autre métier. Pour la computation de l'ancienneté, la différence entre l'âge à l'engagement et l'âge de 18 ans est divisée par deux et arrondie vers le haut.

Il n'y a pas de bonification d'ancienneté en-dehors des cas prévus ci-dessus. La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 5 échelons.

La bonification d'ancienneté se traduit par l'affectation dans le barème à un échelon de groupe déterminé par la classification de la fonction.

3) Annuités - Biennales

Les augmentations de salaire résultant de l'échéance d'une annuité ou d'une biennale prennent effet au 1^{er} janvier suivant. L'ouvrier dont le traitement est supérieur à celui prévu par les barèmes minima établis, continue à bénéficier des biennales du groupe dans lequel il est classé jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond.

4) Changement de groupe

Lors du passage d'un groupe à un autre, l'âge n'intervient pas. Le changement d'un groupe dans un autre se fait de la manière suivante :

- a) cas de changement dans le courant de l'année
 - 1) base de calcul : salaire et échelon du groupe actuel
 - 2) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur à celui constaté en 1.
 - 3) augmenter le salaire obtenu en 2. de la contre-valeur d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.
- b) cas de changement au 1^{er} janvier
 - 1) base de calcul : salaire et échelon du groupe actuel
 - 2) augmenter la base sub. 1. de l'échelon échu au 1^{er} janvier
 - 3) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur à celui obtenu en 2.
 - 4) augmenter le salaire obtenu en 3. de la contre-valeur d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.

Art. 15. Prime de ménage

A partir du mois de mai 1989 :

- 1) La prime de ménage «A» est fixée à frs 1.200.- (indice 100).

Bénéficiaire de la prime «A» :

L'ouvrier(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Remarques : Cas du conjoint disposant de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Exemples : Conjoint touchant des indemnités de chômage, avocat-stagiaire, agriculteur, artisan, commerçant, service militaire au Grand-Duché ou à l'étranger, etc....

Dans les cas précités, des difficultés peuvent surgir quant à l'établissement et à la preuve du revenu réel du conjoint.

Pour l'établissement du revenu, l'ensemble de ce dernier doit être pris en considération, y compris les revenus financiers ou en nature.

La charge de la preuve incombe au salarié qui doit, sur demande, présenter sa déclaration ou son bulletin d'impôt ou toute autre pièce justificative émanant d'un organisme officiel.

Au cas où ces justifications feraient défaut ou seraient insuffisantes, l'employeur pourrait exiger une déclaration sur l'honneur de la part du conjoint.

De manière générale, il est suggéré d'appliquer la disposition ci-devant avec souplesse.

- 2) La prime de ménage «B» est fixée à frs 650.- (indice 100).

Bénéficiaire de la prime «B» :

- a) l'ouvrier(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus supérieurs ou égaux au salaire social minimum, tel que défini en 1.
- b) l'ouvrier(e) célibataire ayant 6 ans de service (cf. remarque après 4)
- c) l'ouvrier(e) veuf(ve) séparé(e) de corps ou divorcé(e).

La prime «B» est payée à partir de l'ordonnance de référés du président du tribunal d'arrondissement statuant, dans le cadre d'une procédure de séparation de corps ou de divorce, sur les mesures provisoires, ou à partir du dépôt d'une demande en divorce par consentement mutuel.

- 3) La prime de ménage «C» est fixée à frs 200.- (indice 100).
Bénéficie de la prime «C» l'ouvrier(ère) célibataire ayant 1 année de service (cf. remarque ci-après).
- 4) La prime de ménage «D» est fixée à frs 400 (indice 100).
Bénéficie de la prime «D» l'ouvrier(ère) célibataire ayant 3 années de service (cf. remarque ci-après).

Remarque:

Par exception aux règles générales de paiement fixées ci-après, le paiement de la prime pour les ouvriers célibataires se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur.

Dispositions générales

- 1) Paiement des primes «A» et «B» :

Le paiement des primes s'effectue le premier mois qui suit celui au cours duquel le salarié a produit les pièces justificatives de l'existence du droit.

Toutefois, si l'ouvrier(e) a oublié de signaler les faits donnant droit à la prime, celle-ci lui sera payée rétroactivement.

Toute modification du montant des primes résultant d'un changement de statut de l'ouvrier(e) prendra effet le premier du mois suivant ce changement.

- 2) Tout changement dans la situation du salarié doit être immédiatement porté à la connaissance de l'employeur. En cas de fausse déclaration concernant la situation donnant droit à la prime de ménage ou de non-déclaration de la perte du droit à cette prime, l'employeur sera en droit d'effectuer des retenues sur le salaire du salarié jusqu'à concurrence du montant total des primes éventuellement indûment perçues.
- 3) Lorsque l'horaire de travail prévu par le contrat d'engagement est inférieur à 40 heures par semaine, la prime de ménage est payée au prorata du nombre d'heures habituellement prestées.

Allocation dite du «treizième mois»

Art. 16.

L'ouvrier aura droit, en fin d'année, à une allocation dite du «treizième mois», dont le montant brut est égal au traitement de base augmenté de la prime de ménage que l'employeur doit à l'ouvrier pour le mois de décembre.

Si l'ouvrier entre en service en cours d'année, il reçoit autant de douzièmes du traitement de base du mois de décembre que de mois de travail prestés depuis son entrée.

Si un contrat à l'essai ou un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée se termine ou est résilié soit de la part de l'ouvrier, soit de la part de l'employeur, l'ouvrier reçoit au moment de son départ, autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés dans l'année.

CHAPITRE V. — Dispositions diverses

Art. 17. Les avantages éventuels acquis avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard de l'ouvrier.

Art. 18. Le présent statut assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux des salaires s'appliquent sans discrimination de sexe pour prestations identiques.

Art. 19. Pour autant que les relations et conditions générales de travail ne sont pas réglées par la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Art. 20. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi modifiée et complétée du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs. (texte coordonné du 10 septembre 1981 de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs).

Art. 21. L'employeur se déclare d'accord à effectuer mensuellement la retenue des cotisations syndicales sur les traitements des ouvriers syndicaux. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement.

Art. 22. Les litiges et difficultés résultant de l'interprétation de la présente convention, seront réglés par une commission comprenant 4 membres représentant l'ABBL et 4 membres représentant les syndicats contractants. Lorsqu'un litige ou une difficulté surgit, le porte-parole du patronat et les porte-parole de chaque organisation syndicale contractante se concerteront sur la solution à apporter; en cas de désaccord, il est soumis à la Commission.

Art. 23. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au 1^{er} mai 1989.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 31 octobre 1989

ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS LUXEMBOURG (ABBL)
LETZEBURGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND (LCGB)
ONOFHAENGEN GEFERKSCHAFTSBOND LETZEBURG (OGBL)

ANNEXE I

Statut du personnel de charge (Reinigungspersonal) et de service à la cantineI. *Sont d'application les stipulations concernant :*

- le champ d'application (Art. 1)
- la durée, dénonciation (Art. 2)
- l'embauchage (Art. 3)
- la durée du contrat/engagement à l'essai (Art. 4)
- la durée du travail (Art. 6/Art. 6bis)
- le travail supplémentaire, de dimanche, jour férié, de nuit, mesures de sécurité (Art. 7)
- le congé annuel/les jours de repos (Art. 8 et 8bis)
- le congé extraordinaire-syndical-social (Art. 9, 9bis, 9ter formation - sorties autorisées (Art. 9 quater, 9 quinquies))
- les obligations des ouvriers (Art. 10 et 11)
- les montants forfaitaires (Art. 13ter)
- les dispositions diverses (Art. 17 a 23)

Par ailleurs, les parties se réfèrent, aux dispositions légales (cf. préavis légaux ...).

II. *Stipulation spécifique complémentaire à l'Art. 1*

Le personnel de remplacement ne tombe pas sous le champ d'application de l'annexe I sauf en ce qui concerne la réglementation du salaire horaire de base.

III. *Rémunérations et barèmes - Dispositions générales*

Personnel de charge - de service à la cantine

Le personnel de charge (Reinigungspersonal) et de service à la cantine est augmenté:

- 1) au 1^{er} mai 1989: de frs 1,25 bruts l'heure (indice 100)
- 2) au 1^{er} janvier 1990 : de frs 0,25 bruts l'heure (indice 100) suivant tarif horaire défini ci-après.

L'âge n'intervient que pour la fixation du salaire horaire du personnel âgé respectivement de 15, 16 et 17 ans (au 1^{er} janvier de l'année d'engagement)

- 15 ans = 60 % du salaire horaire
- 16 ans = 70 % du salaire horaire
- 17 ans = 80 % du salaire horaire

Lorsque le personnel de service à la cantine est engagé après l'âge de 18 ans, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel et l'âge de 18 ans; cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service pour la totalité du temps passé dans un emploi analogue à celui pour lequel il est engagé.

La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 5 ans.

1) *Barèmes (indice 100) du salaire horaire*

	Personnel de charge (Reinigungspersonal)		échelon	Personnel de service à la cantine	
	au 1.5.89	au 1.1.90		au 1.5.89	au 1.1.90
15 ans: 60%	29,25	29,40		29,55	29,70
16 ans: 70%	34,13	34,30		34,48	34,65
17 ans: 80%	39,00	39,20		39,40	39,60
engagement à 18 ans:	48,75	49,00	00	49,25	49,50
2 ans de service (*)	/	/	01	50,25	50,50
5 ans de service (*)	50,75	51,00	02	51,25	51,50
7 ans de service (*)	/	/	03	52,25	52,50
9 ans de service (*)	/	/	04	53,25	53,50
10 ans de service (*)	52,75	53,00	/	/	/

Application ancienneté antérieure dans un emploi analogue:

2 à 4 ans : échelon 01

5 ans : échelon 02

(*) Il s'agit de l'ancienneté au 01 janvier.

2) *13^e mois*

Un 13^e mois entier est payé aux ouvriers en service au mois de décembre et qui sont présents dans l'entreprise, depuis 12 mois au moins, au moment du paiement.

Nota: Les paiements des suppléments prévus à l'article 7 de la Convention Collective et à l'article II de l'Annexe II n'interviennent pas dans le calcul du salaire mensuel moyen.

3) *Examen médical*

Le personnel de service à la cantine se soumettra à un examen médical et à des examens radiographiques des voies respiratoires si l'employeur le juge nécessaire. La fréquence de ces examens n'excédera toutefois pas une fois l'an.

ANNEXE II

Formation Continue - Niveau Initiation

L'ouvrier peut suivre des cours de niveau initiation, organisés par l'ABBL dans les mêmes conditions que les employés de banque, si une telle formation correspond au profil du poste.

Toutefois, le système de bonification ne s'appliquera pas à l'exception d'une prime de frs 2.500.- par module réussi.

ANNEXE III

Période d'essai : loi du 24 mai 1989**Article 15**

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34.
- 2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article 8 de la présente loi.
- 3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.
- 4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Article 34

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'article 12 alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (l) de l'article 4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

- 2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.
Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder :
 1. trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique;
 2. douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal (Frs 21.622 indice 100 par décision du Ministre du Travail du 11 juillet 1989).

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.
- 3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.
- 4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27.
Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles 20 et 21; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :
 - à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
 - à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article 35 de la présente loi et celles de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant notamment la protection de la maternité de la femme au travail.
- 5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Afin d'illustrer les modalités de l'article 34(4) on peut se référer au tableau suivant :

Durée période d'essai (Jours de calendrier)	Délai de préavis
2 semaines	2 jours (*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
(**)	
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

(*) Dans la mesure où la période d'essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines, on devrait déduire qu'on ne peut pas conclure de contrat à l'essai de 2 semaines.

(**) Suivant la loi, la période d'essai n'excédant pas un mois, doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers; il en découle que la loi ne semble pas prévoir une clause d'essai pour un mois.

ANNEXE IVA

Barème des traitements minima au 1.1.1989

Ech.	A1	A2	B1	B2	C1	C2	Ech.
95	6028	6217	6719	6906	7220	7535	95
96	6854	7073	7659	7879	8245	8611	96
97	7680	7932	8600	8852	9270	9689	97
00	9409	9722	10598	10912	11486	12010	00
01	9827	10140	11070	11384	12009	12533	01
02	9827	10140	11070	11384	12009	12533	02
03	10113	10426	11458	11773	12479	13003	03
04	10113	10426	11458	11773	12479	13003	04
05	10322	10635	11734	12048	12784	13308	05
06	10322	10635	11734	12048	12784	13308	06
07	10531	10844	12010	12324	13089	13613	07
08	10531	10844	12010	12324	13089	13613	08
09	10740	11053	12285	12600	13394	13918	09
10	10740	11053	12285	12600	13394	13918	10
11	10949	11263	12560	12874	13699	14223	11
12	10949	11263	12560	12874	13699	14223	12
13	11158	11472	12836	13150	14004	14528	13
14	11158	11472	12836	13150	14004	14528	14
15	11368	11682	13112	13426	14309	14833	15
16	11368	11682	13112	13426	14309	14833	16
17	11577	11891	13387	13701	14614	15138	17
18	11577	11891	13387	13701	14614	15138	18
19	11787	12100	13662	13976	14919	15443	19
20	11787	12100	13662	13976	14919	15443	20
21	11996	12309	13938	14252	15224	15748	21
22	11996	12309	13938	14252	15224	15748	22
23	12128	12441	14213	14527	15529	16053	23
24	12128	12441	14213	14527	15529	16053	24
25			14374	14688	15669	16193	25
26			14374	14688	15669	16193	26
27			14650	14964	15974	16498	27

9

Primes de ménage		Primes de ménage (à partir du 1.5.89)	
A:	1.100	A:	1.200
B:	550	B:	650
C:	200	C:	200
D:	300	D:	100
Indice:	100	Indice:	100

ANNEXE IVB

Barèmes des traitements minima au 1.1.90

Ech.	A1	A2	B1	B2	C1	C2	Ech.
95	6058	6248	6753	6941	7256	7573	95
96	6888	7108	7697	7918	8286	8654	96
97	7718	7972	8643	8896	9316	9737	97
00	9456	9771	10651	10967	11543	12070	00
01	9876	10191	11125	11441	12069	12596	01
02	9876	10191	11125	11441	12069	12596	02
03	10164	10478	11515	11832	12541	13068	03
04	10164	10478	11515	11832	12541	13068	04
05	10374	10688	11793	12108	12848	13375	05
06	10374	10688	11793	12108	12848	13375	06
07	10584	10898	12070	12386	13154	13681	07
08	10584	10898	12070	12386	13154	13681	08
09	10794	11108	12346	12663	13461	13988	09
10	10794	11108	12346	12663	13461	13988	10
11	11004	11319	12623	12938	13767	14294	11
12	11004	11319	12623	12938	13767	14294	12
13	11214	11529	12900	13216	14074	14601	13
14	11214	11529	12900	13216	14074	14601	14
15	11425	11740	13178	13493	14381	14907	15
16	11425	11740	13178	13493	14381	14907	16
17	11635	11950	13454	13770	14687	15214	17
18	11635	11950	13454	13770	14687	15214	18
19	11846	12161	13730	14046	14994	15520	19
20	11846	12161	13730	14046	14994	15520	20
21	12056	12371	14008	14323	15300	15827	21
22	12056	12371	14008	14323	15300	15827	22
23	12189	12503	14284	14600	15607	16133	23
24	12189	12503	14284	14600	15607	16133	24
25			14446	14761	15747	16274	25
26			14446	14761	15747	16274	26
27			14723	15039	16054	16580	27

Primes de ménage

A:	1.200
B:	650
C:	200
D:	400
Indice	100